

臺灣臺中地方法院民事判決

114年度勞簡字第69號

原告 許喬桓  
被告 大買家股份有限公司

法定代理人 張博鈞

訴訟代理人 黃儀采

上列當事人間請求損害賠償事件，本院於民國115年2月10日言詞辯論終結，判決如下：

主 文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

貳、實體事項：

一、原告主張：原告自民國113年10月30日起受僱於被告，擔任財務專員，每月薪資為新臺幣（下同）3萬3,000元，兩造間並簽訂勞動契約書（下稱系爭勞動契約）。原告任職期間受訴外人李美淑課長（即原告直屬主管）刻意刁難，身心備受折磨，因而於113年12月13日向上層主管訴外人邱元章（即財務經理）反映，未獲改善，並於114年1月23日再次向管理部及財務經理反映，仍未得妥善處置。被告於114年1月22日通知原告試用期延長1個月，後因得知原告欲申訴職場霸凌，而於114年2月3日依勞動基準法（下稱勞基法）第11條第5款規定解僱原告。被告係非法解僱，違反勞基法第74條第2、3項規定，致生原告失去此份工作之損害，且原告因遭前開職場霸凌致工作壓力太大而造成子宮異常出血，故被告應賠償原告精神損失20萬元、6個月工作損失21萬元。為此，依民法第184條第2項規定提起訴訟等語。並聲明：被告應給付原告41萬元。

二、被告抗辯：原告工作內容包含單據類或傳票登打、製作會計相關帳務報表、門市營收核對與帳務處理、稅務、發票、單

01 據及帳務處理、審核廠商貨款或費用等應收付款、完成費用  
02 暫估及編制月結報表報告、差異分析、其他主管交辦事項  
03 等。系爭勞動契約並約定3個月試用期(自113年10月30日起  
04 至114年1月29日)，原告應通過試用期考核，始得為正式員  
05 工，若未通過考核得不予聘僱或延長試用期。原告入職後，  
06 經被告教育訓練，有經驗不足多有錯漏、速度及正確性有待  
07 加強、學習進度落後、作業錯誤率過高、不夠細心等缺失，  
08 即使原告每次都保證會更小心，仍然不斷犯錯。114年1月20  
09 日原告試用期考核僅得55分考評，因不及格故未通過試用期  
10 考核，被告欲給予原告延長試用期1個月遭拒。依系爭勞動  
11 契約第1條第2項約定及勞基法第11條第5款規定，被告終止  
12 系爭勞動契約並無不法。又114年1月24日、114年2月3日被  
13 告就原告之申訴進行調查，查無主管或同仁對原告有不法侵  
14 害。另原告曾向臺灣臺中地方檢察署(下稱臺中地檢署)對李  
15 美淑提出傷害告訴，指述李美淑基於傷害人身體之犯意，於  
16 其自113年10月30日起至114年1月30日止之任職期間，利用  
17 職務或地位上的優勢，予以原告不當的對待，致原告受有憂  
18 鬱症、恐慌症等傷害，經臺中地檢署檢察官以114年度偵字  
19 第25473號為不起訴處分，原告未聲請再議。從而，原告未  
20 通過試用期考核，有不能勝任工作之情事，被告欲給予原告  
21 延長試用期1個月遭拒，被告依系爭勞動契約約定及勞基法  
22 第11條第5款規定終止系爭勞動契約並無不法，原告請求被  
23 告賠償損害並無理由等語。並聲明：(一)原告之訴駁回。(二)如  
24 受不利之判決，願供擔保請准宣告免為假執行。

25 三、爭執與不爭執事項(見本院卷第292至293頁，並依判決格式  
26 修正或刪減文句)：

27 (一)不爭執事項：

- 28 1.原告自113年10月30日起受僱於被告，擔任財務專員。約定  
29 每月薪資為3萬3,000元，並約定試用期3個月(自113年10月3  
30 0日起至114年1月29日止)。原告直屬主管為李美淑。
- 31 2.原告於114年1月23日、114年2月2日向被告通報職場霸凌；

01 於114年2月3日向被告提出申請調查。被告於114年1月24日  
02 對原告進行訪談；於114年1月24日對邱元章進行訪談；於11  
03 4年1月24日對李美淑進行訪談；於114年2月3日對黃淑真進  
04 行訪談。

05 3.被告於114年2月3日通知原告依勞基法第11條第5款規定終止  
06 契約，並給付資遣費1萬9,113元予原告，經原告簽收。

07 4.原告曾向臺中地檢署提出李美淑於其自113年10月30日起至1  
08 14年1月30日止之任職期間，基於傷害人身體之犯意，利用  
09 職務或地位上的優勢，予以原告不當的對待，致原告受有憂  
10 鬱症、恐慌症等傷害之傷害告訴，經臺中地檢署檢察官以11  
11 4年度偵字第25473號為不起訴處分，原告未聲請再議。

12 (二)爭執事項：

13 被告是否有違反勞基法第74條第2、3項規定，致生原告失去  
14 於被告工作之損害，而須賠償原告精神損失20萬元、工作損  
15 失21萬元？

16 四、得心證之理由：

17 (一)原告自113年10月30日起受僱於被告，擔任財務專員，約定  
18 每月薪資為3萬3,000元，並約定試用期3個月(自113年10月3  
19 0日起至114年1月29日止)，原告直屬主管為李美淑。原告  
20 於114年1月23日、114年2月2日向被告通報職場霸凌；於114  
21 年2月3日向被告提出申請調查。被告於114年1月24日對原告  
22 進行訪談；於114年1月24日對邱元章進行訪談；於114年1月  
23 24日對李美淑進行訪談；於114年2月3日對黃淑真進行訪  
24 談。被告於114年2月3日通知原告依勞基法第11條第5款規定  
25 終止契約，並給付資遣費1萬9,113元予原告，經原告簽收。  
26 原告曾向臺中地檢署提出李美淑於其自113年10月30日起至1  
27 14年1月30日止之任職期間，基於傷害人身體之犯意，利用  
28 職務或地位上的優勢，予以原告不當的對待，致原告受有憂  
29 鬱症、恐慌症等傷害之傷害告訴，經臺中地檢署檢察官以11  
30 4年度偵字第25473號為不起訴處分，原告未聲請再議等情，  
31 有勞動契約、中陽集團訪談紀錄表、職場不法侵害通報及處

01 置表、離(調)職移交表、離(調)職移交清冊、資遣通知單及  
02 收據、資遣費試算表、電子轉帳明細、資遣員工通報名冊、  
03 資遣通報完成之系統通知、不起訴處分書等件在卷可稽(見  
04 本院卷第91至94、111至113、117至121、123至128、131至1  
05 47、283至285頁)，且為兩造所不爭執(見不爭執事項)，堪  
06 信為真。又原告工作內容包含單據類或傳票登打、製作會計  
07 相關帳務報表、門市營收核對與帳務處理、稅務、發票、單  
08 據及帳務處理、審核廠商貨款或費用等應收付款、完成費用  
09 暫估及編制月結報表報告、差異分析、其他主管交辦事項  
10 等，有104人力銀行徵才網頁附卷可憑(見本院卷第95至96  
11 頁)，亦堪信為真。

12 (二)被告是否有違反勞基法第74條第2、3項規定，致生原告失去  
13 於被告工作之損害，而須賠償原告精神損失20萬元、工作損  
14 失21萬元？

15 1.按「雙方約定乙方(即原告)應通過試用期考核，試用期以三  
16 個月(自113年10月30日起至114年1月29日止)為原則，試用  
17 期滿後，甲方就乙方試用期間之工作表現予以考核，考核通  
18 過者乙方得為正式員工，不合格者應不予聘僱或得由乙方之  
19 主管單位簽請延長試用，延長試用期間不得超過3個月，本  
20 契約並自停止試用日起失其效力，乙方不得有其他之要求。  
21 若試用期間不適應工作內容，甲乙雙方得提前通知對方終止  
22 試用」系爭勞動契約第1條第2項約定有明文。

23 2.經查，原告自113年10月30日起至同年12月24日之學習期  
24 間，原告於心得報告提及：「由於剛進公司，對很多事務尚  
25 在熟悉中，固速度上較慢，會逐漸加快速度學習」、「目前  
26 學習的工作內容已慢慢適應」、「本週進入月底，待處理事  
27 項很多，會更謹慎完成工作」、「持續學習中並增加速度，  
28 尚須努力加油」、「本週的工作錯誤略多，須更加謹慎並加  
29 快工作速度」、「認真學習，謹慎做事」、「學習已達2個  
30 月，習得許多事務，仍不停學習中，更時刻提醒自己細心謹  
31 慎」等語；訓練員評語提及：「因逢關帳期無暇有系統的授

01 與她工作，此週偏向零散工作」、「學習態度良好，也許是  
02 不熟悉，反應較慢，需再多練習」、「帳務經驗稍不足，需  
03 提點的事項較多，要更用心學習」、「速度及資料正確性有  
04 待加強」、「第一次執行月結作業，錯誤率較高，缺乏資料  
05 核對的經驗，希望從錯誤中學習有所進步，後續有待觀  
06 察」、「雖然該員態度認真，但本週錯誤率未減，12/13與  
07 其協談，告知問題點，希望未來能看見她的進步」、「細心  
08 度仍有待加強，每次資料錯誤總回饋說會更小心，1月將觀  
09 察是否有改善」等語；主管評語提及：「本週基本資料整理  
10 及費用申請等，較無技術性事務」、「本週開始交接各項業  
11 務，學習態度良好」、「無大型公司帳務經驗，需學習的事  
12 項較多，惟學習態度認真」、「第一個月間在摸索工作作業  
13 方式，學習認真，但進度有待加強」、「學習認真，但限於  
14 以前的公司較小，作業上仍有很多必須學習」、「態度認  
15 真，但仍有待改進錯誤」、「心態良好，但仍有待加強細心  
16 度」等語，有原告不爭執形式上真正之新進人員學習進度表  
17 (一)至(八)等件附卷可憑（見本院卷第95至96、97至109  
18 頁）。

19 3.嗣試用期滿前被告對原告進行考核，由原告於試用期滿前15  
20 日完成自評呈送直屬主管(即李美淑)初評；直屬主管初評後  
21 送二階主管(即邱元章)複評，並於試用期滿前10日(即114年  
22 1月20日)繳交人資部門。上開考核原告自評分數為85分；李  
23 美淑初評分數為77分；邱元章複評分數為55分；考核分數  
24 為：59分以下「不滿意」；評核結果為：延長試用30日等  
25 情，亦有原告不爭執形式上真正之新進人員試用期滿考核表  
26 在卷可稽（見本院卷第115至116頁）。足認在114年1月23日  
27 原告向被告通報職場霸凌前，原告之試用期考核分數已經邱  
28 元章複評為55分，為不及格；且在114年1月23日前，原告自  
29 陳有上開工作錯誤略多，須更加謹慎並加快工作速度、更時  
30 刻提醒自己細心謹慎等情事。從而，被告於114年1月20日對  
31 原告作成59分以下「不滿意」及延長試用期30日考評結果之

01 時間(原告自陳被告於114年1月22日通知原告試用期延長1個  
02 月)，先於114年1月23日原告向被告通報職場霸凌前，則試  
03 用期考核結果顯與114年1月23日、114年2月2日原告向被告  
04 通報職場霸凌、114年2月3日原告向被告提出申請調查等事  
05 件無涉。

06 4. 觀諸114年1月23日原告向被告通報職場霸凌後，被告於114  
07 年1月24日訪談原告，訪談幹部於訪談紀錄表之過程概述提  
08 及：「過程與喬桓溝通，公司再延長適應期換個角度想真的  
09 是保護新進同仁。從不同公司來到這裡本來就有許多該學習  
10 及作業要習慣，且公司延長適應期與正式任用自身勞動條件  
11 並無不同。是否喬桓對自己標準放鬆一些，且給自己多些容  
12 錯率。如果不想延長或許調至量販事業北屯店離居住地也近  
13 一些，處裡的帳務面也較單純制式。喬桓當下對於調動職務  
14 拒絕。(當下喬桓情緒緩和後也表明自身長年都有在吃憂鬱  
15 症藥，對自身要求真的很嚴。感覺延長適應期就是不及格的  
16 感覺)」等語，有訪談紀錄表可證(見本院卷第113頁)。再  
17 觀諸被告人資於職場不法侵害通報及處置表提及：「受害者  
18 (即原告)說明發生經過與暴力原因：…許員(即原告)自述受  
19 到部門主管李員(即李美淑)迫害，並自述日常工作中李員對  
20 自己態度不佳，有區別待遇的感受，並自述李員日常中批判  
21 許員能力不足。並說明因李員未交辦該職務工作量，需延長  
22 新進任職考核時間，無法認同與理解。…」等語，有職場不  
23 法侵害通報及處置表可證(見本院卷第125頁)。參以114年  
24 2月3日原告、邱元章、訴外人魏培姍(即被告人資副理)及訴  
25 外人黃儀采(即被告法務)會談譯文，提及：「原告：我知道  
26 你(即邱元章)很為難，但我說了，我今天真的沒有要針對誰  
27 的意思，就事論事，今天撇開工作不說，她(即李美淑)剝奪  
28 我的權利我本來就應該要去要回來。(邱元章：剝奪你什麼  
29 權利?)原告：工作的權利。明明我本來就可以過的東西為  
30 什麼我還要延長1個月?甚至因為她的針對，我這3個月來壓  
31 力真的很大，我能說什麼?(邱元章：不知道，在每一家公

01 司一開始壓力都很大。)原告：這個我之前有跟您提過我都  
02 可以接受的，經理你不覺得今天這樣真的太誇張嗎？我什麼  
03 事都沒做試用期就沒過，這對一個人來說是種否定，能力上  
04 的否定。你說1個月後，好，如果有留下來我在公司也很難  
05 受，沒留下來我的飯碗被打破了，對我的權益影響不大  
06 嗎？」等語（見本院卷第265頁），佐以被告於當日(即114  
07 年2月3日)通知原告依勞基法第11條第5款規定終止契約，原  
08 告亦於當日(即114年2月3日)簽署資遣通知單及資遣費收  
09 據、離(調)職移交表、離(調)職移交清冊（見本院卷第131  
10 至139頁），及嗣後原告於114年3月18日向臺中市政府勞工  
11 局申請勞資爭議調解時，其主張：「(一)勞方(即原告)工作年  
12 資自113年10月30日至114年2月3日，擔任會計專員，月薪3  
13 萬3,000元。(二)勞方任職期間經常因工作量大而需加班，勞  
14 方於113年12月4日第1次申請加班被主管要求撤回後，隔日  
15 也被主管約談，日後勞方並沒有其他管道申請加班。(三)當初  
16 協議月薪為3萬3,000元，資方並無明確指出其中3,000元為  
17 加班津貼。(四)請求資方應給付勞方任職期間以平均每天加班  
18 1小時計算之加班費共計1萬0,973元等語（見本院卷第155至  
19 156頁），未見原告主張被告終止系爭勞動契約不合法等  
20 情。顯見原告於試用期經考核為不合格，被告雖依系爭勞動  
21 契約上開約定評核為延長試用期30日，但原告拒絕之，此互  
22 核上開原告於職場不法侵害訪談時表示無法認同與理解並予  
23 以拒絕；及於114年2月3日經原告、邱元章、魏培姍及黃儀  
24 采會談，原告仍未變更拒絕之意，且簽署資遣通知單及資遣  
25 費收據、離(調)職移交表、離(調)職移交清冊文件；及嗣後  
26 原告於114年3月18日向臺中市政府勞工局申請勞資爭議調解  
27 時並未主張被告終止系爭勞動契約不合法等情，足堪認定。

28 5. 綜上，被告依勞基法第11條第5款規定向原告終止契約，係  
29 因原告於試用期經考核為不合格後，拒絕被告依系爭勞動契  
30 約約定所為之延長試用期30日之評核結果，被告因而依系爭  
31 勞動契約約定不予聘僱，以勞基法第11條第5款規定終止系

01 爭勞動契約，皆與114年1月23日、114年2月2日原告向被告  
02 通報職場霸凌及114年2月3日原告向被告提出申請調查等事  
03 件均無涉。是原告主張因原告於114年1月23日、114年2月2  
04 日向被告通報職場霸凌、114年2月3日向被告提出申請調查  
05 等事件，被告予以解僱原告，被告違反勞基法第74條第2、3  
06 項規定，致生原告失去於被告工作之損害，請求被告賠償原  
07 告精神損失20萬元、工作損失21萬元云云，難認有據。

08 五、綜上所述，原告依民法第184條第2項規定，請求判決被告應  
09 給付原告41萬元，為無理由，應予駁回。

10 六、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦之方法，核與判決之  
11 結果不生影響，無庸逐一論究，併此敘明。

12 七、訴訟費用負擔之依據：民事訴訟法第78條。

13 中 華 民 國 115 年 4 月 30 日  
14 勞動法庭 法官 陳佳伶

15 以上為正本係照原本作成。

16 如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上  
17 訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後  
18 20日內補提上訴理由書（須附繕本）。如委任律師提起上訴者，  
19 應一併繳納上訴審裁判費。

20 中 華 民 國 115 年 5 月 4 日  
21 書記官 陳淑華